

INFORME DEL PLAN DE INCENTIVOS

2018

HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

II NIVEL

Talento Humano.

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de gestión y desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

INFORME DEL PLAN DE INCENTIVOS 2018

ÁREA DE TALENTO HUMANO

SARAVENA, 26 DE FEBRERO DE 2018

HOSPITAL DEL SARARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO II NIVEL

AREA DE TALENTO HUMANO

INFORME DEL PLAN DE INCENTIVOS AÑO 2018

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de gestión y desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó



1. INTRODUCCION

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran sólo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante de los miembros de una institución.

El compromiso, el sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que busca una organización.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes de una organización es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que su misión no es solo apoyar y facilitar la gestión profesional sino además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa , con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones que se gestan en la compañía, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia y reconociendo con sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la empresa.



Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los servidores públicos que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los servidores públicos (profesionales de las Áreas de Talento Humano, jefes y coordinadores): Las competencias laborales y la voluntad de los empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas.

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de gestión y desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

1. OBJETIVO.

Propósito general. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados y Trabajadores de la empresa en el desempeño de su labor y contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados Institucionales.

2. ALCANCE.

Alcance. El sistema de estímulos para los Empleados, se expresará en programas de bienestar social e incentivos.

3. RESPONSABLE.

El funcionario de Talento Humano verificara para que los incentivos puedan ser reconocidos legalmente, para lo cual se requerirá que el funcionario cumpla con los requisitos para el otorgamiento dependiendo del incentivo que estén solicitando. Y deberá diligenciar el formato de solicitud de auxilio de Bienestar social.

4. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

La administración de los incentivos en el sector público constituye, entonces, una parte importante de la gestión del talento humano, es parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005), y las entidades en su implementación deberán acatar los siguientes lineamientos de política:



Definición de incentivos:

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Para que un estímulo se constituya en incentivo debe reunir, mínimo, las siguientes características:

- Debe ser planeado por la entidad, es decir, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional.
- Consecuente con un comportamiento determinado, para que el incentivo tenga capacidad reforzadora, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible después de que él haya realizado el comportamiento que se desea premiar. Esta exigencia implica, por una parte, que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores (a las notorias, pero también a aquellas que, aunque débiles o pequeñas están en una dirección deseable) y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo. Las entidades, en consecuencia, deberán evitar conceder incentivos sin la certeza de que los “comportamientos objetivo” se han emitido; esto, con el fin de impedir que, en

forma involuntaria, se fortalezcan “comportamientos fantasmas”, entendiéndose por tales, aquellos que, siendo indeseables, en alguna forma están siendo mantenidos por efecto de reforzadores ambientales no identificados.

- Satisfactor de una necesidad particular del servidor público. No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; tales necesidades deberán, en lo posible, ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso. En consecuencia, se deberá elaborar el plan de incentivos previsto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, previo sondeo de opinión con una muestra representativa de los empleados de la entidad. Este plan deberá caracterizarse por una variedad de opciones de las cuales los servidores públicos puedan escoger las propias, según sean sus preferencias o necesidades

5. AREA DE INCENTIVOS

Los incentivos pecuniarios que el Hospital del Sarare E.S.E les entrega a sus funcionarios de planta tienen como objetivos, incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución. El auxilio educativo de primaria se entrega a los funcionarios que tengan hijos estudiando en los grados de 1° a 5° de primaria, El auxilio educativo de bachillerato se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiando en los grados de 6° a 11° de bachillerato.

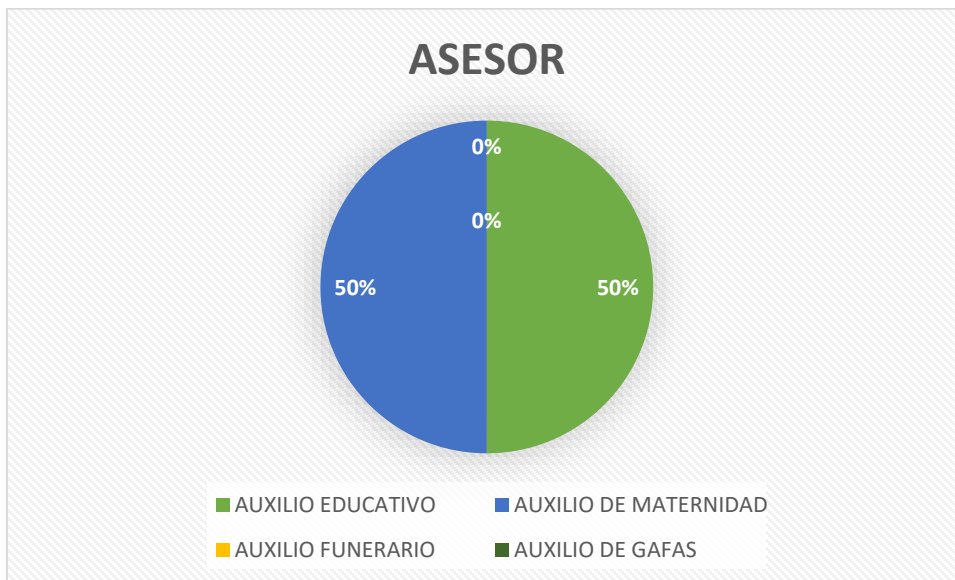


También se otorga un estímulo educativo para el funcionario o el hijo que estudie carrera técnica o tecnológica. El auxilio educativo universitario se entrega a los funcionarios que estén estudiando en la modalidad de pregrado o postgrado o que tengan hijos cursando una carrera universitaria o de posgrado. Auxilio de maternidad al funcionario (hombre o mujer que tenga un hijo durante el año vigente). Auxilio de gafas solo para el funcionario, Auxilio funerario solo por (mama, papá, hijo, esposo)

Nota: el auxilio educativo se debe entregar por un solo hijo del funcionario. Es decir, se el funcionario tiene varios hijos solo se le cancela por uno solo.

AUXILIOS APROBADOS PARA EL AÑO 2018 SEGÚN RESOLUCION No. 041-A

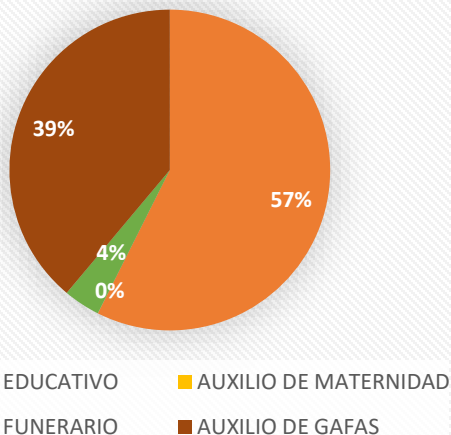
1	Auxilio educativo primaria para un hijo del funcionario	370.000
2	Auxilio educativo bachillerato para un hijo del funcionario	480.000
3	Auxilio educativo universitario para un hijo del funcionario	600.000
4	Estimulo educativo para el funcionario que estudia en pregrado o posgrado	600.000
5	Estimulo educativo para el funcionario o el hijo que estudie carrera técnica o tecnológica	370.000
6	Auxilio de gafas	250.000
7	Auxilio de maternidad	300.000
8	Auxilio funerario (mama, papá, hijo, esposo)	1.000.000
9	Bono Navideño	130.000
10	Auxilio por Jubilación	2.000.000



AUXILIO EDUCATIVO	1
AUXILIO DE MATERNIDAD	1
AUXILIO FUNERARIO	0
AUXILIO DE GAFAS	0

Para el año 2018 los incentivos de bienestar social el valor fue anualmente, con un porcentaje de 50% con valor a 370.000 para auxilio Educativos y el otro 50% para el auxilio de Maternidad con valor de 300.000 para el personal del nivel de cargo de Asesor, igual manera los auxilios de gafas y funerarios no se utilizaron.

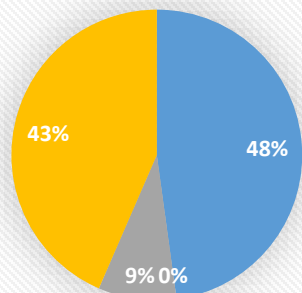
ASISTENCIAL



AUXILIO EDUCATIVO	31
AUXILIO DE MATERNIDAD	0
AUXILIO FUNERARIO	2
AUXILIO DE GAFAS	21

Para los incentivos de bienestar social del Hospital del Sarare E.S.E, se obtuvo el 57% en el auxilio de gafas con un valor anual de 5.250.000, de igual manera para los diferentes auxilios se destacó en Educación con un porcentaje de 39% con el valor de 15.350.000 y el 4% restante para auxilio funerario con un valor de 200.000 para el Área Asistencial de la Entidad.

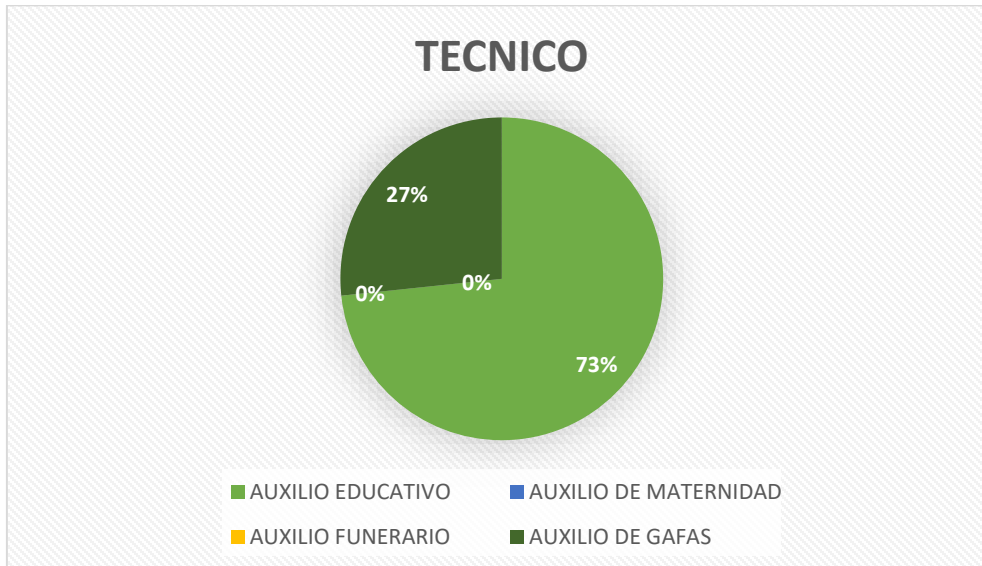
PROFESIONAL



■ AUXILIO EDUCATIVO ■ AUXILIO DE MATERNIDAD
■ AUXILIO FUNERARIO ■ AUXILIO DE GAFAS

AUXILIO EDUCATIVO	11
AUXILIO DE MATERNIDAD	0
AUXILIO FUNERARIO	2
AUXILIO DE GAFAS	10

En el nivel de Cargo Profesional los servidores utilizaron el 48% en auxilio educativo con valor a 6.360.000 anualmente, para el auxilio de gafas se dio un porcentaje de 43% con valor de 2.500.000 y auxilios funerarios 2.000.000 con un 9% de los incentivos de bienestar social.



AUXILIO EDUCATIVO	11
AUXILIO DE MATERNIDAD	0
AUXILIO FUNERARIO	0
AUXILIO DE GAFAS	4

Los incentivos de bienestar social para los servidores de nivel de cargo Técnico donde se utilizaron crecidamente, en el auxilio de educación con un promedio de 73% ha valor de 3.480.000 anualmente y auxilio de gafas con valor de 1.000.000 con un promedio de 27%.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo logrando que siempre este motivado e incentivado, los programas de incentivos que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro de beneficios que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo



personal, profesional y organizacional no solo para el funcionario sino también para su familia (hijos) logrando a su vez una satisfacción personal que se va a ver reflejada en su buen desempeño laboral.

RUBIELA CALDERON CARRILLO

Prof. Univ. Talento Humano

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de gestión y desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó